

Document n° 4

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Les travailleurs non-salariés à l'étranger et leur couverture retraite

*Extraits de documents de l'Insee (« Travailleurs indépendants en Europe »,
Emploi et revenu des indépendants, Insee Références, édition 2015) et du Haut
Conseil au financement de la protection sociale (chapitre 3 du rapport sur la
protection sociale des non-salariés et son financement, publié en octobre 2016)*

Les travailleurs non-salariés à l'étranger et leur couverture retraite

Le présent document reprend la fiche thématique relative aux « Travailleurs indépendants en Europe » (Emploi et revenus des indépendants, édition 2015 – Insee Références) et des extraits du chapitre 3 du rapport sur la protection sociale des non-salariés et son financement, publié en octobre 2016 par le Haut Conseil du financement de la protection sociale (HCFiPS).

La fiche thématique présente les caractéristiques générales de l'emploi non salarié à l'étranger. Elle est complétée de données récentes sur la part de l'emploi non-salarié dans les pays européens suivis par le COR. L'extrait du rapport du HCFiPS documente les différentes modalités de couverture retraite des travailleurs non-salariés dans sept pays (Allemagne, Espagne, États-Unis, Italie, Japon, Pays-Bas et Royaume-Uni). La mention « [...] » renvoie aux extraits non repris.

1. Les travailleurs indépendants en Europe

1.9 Travailleurs indépendants en Europe

En 2012, au sein de l'Union européenne (UE28), 33,1 millions de personnes exercent leur activité principale comme **indépendants**, secteur agricole compris, soit 15 % de la population active occupée. Cette proportion atteint 32 % en Grèce ; elle est supérieure à 20 % en Italie, Portugal et Roumanie, et inférieure à 10 % en Estonie, Luxembourg, Danemark et Lituanie. Avec moins de 11 % d'indépendants, la France fait partie des pays européens où le travail indépendant est le moins répandu. Au niveau de l'UE28, le secteur agricole représente un emploi indépendant sur quatre. Le poids de ce secteur est prépondérant dans certains pays de l'est ou du sud de l'Europe (plus de 75 % en Roumanie, près de 50 % en Croatie, en Pologne ou au Portugal), alors qu'il est inférieur à 5 % en Slovaquie ou au Royaume-Uni. Dans près de trois quarts des cas, les indépendants européens exercent leur activité sans employer aucun salarié. Cette proportion atteint 94 % en Roumanie et descend à 53 % en Hongrie.

Dans l'UE28, un homme sur cinq travaille comme indépendant (19 %) contre une femme sur dix (10 %). Ainsi, moins d'un indépendant sur trois est une femme (31 %). Ce déséquilibre s'observe dans la totalité des pays européens, la part des femmes allant de 18 % à Malte à 40 % en Lettonie. La propension à être indépendant augmente avec l'âge : sur l'ensemble de l'Union, 33,4 % des actifs de 60 ans ou plus travaillent comme indépendants contre 6,6 % des moins de 30 ans. Le rapport de ces deux proportions varie de 1,8 en Slovaquie à 13,3 en Irlande, il est de 6,4 en France. La proportion d'indépendants est globalement moins élevée parmi les personnes de nationalité étrangère (12,7 %) que parmi l'ensemble des

actifs occupés, avec cependant de très fortes variations d'un pays à l'autre.

L'évolution récente du travail indépendant est marquée par deux grandes tendances jouant en sens inverse sur les effectifs. D'une part, le recul des activités agricoles et artisanales se poursuit dans de nombreux pays et d'autre part de nouvelles formes d'emploi émergent, ce qui contribue à son renouveau (travail *freelance*, auto-entrepreneurs, « auto-employés », etc.). Le travail indépendant a fait l'objet de nombreuses politiques de soutien, notamment au niveau européen (stratégie de Lisbonne 2000, *Small business act* en 2008). Depuis 2008, de nombreux pays l'ont encouragé afin de lutter contre la hausse du chômage (*European economic recovery plan* en 2009). Les mesures adoptées ont généralement consisté à favoriser l'accès aux financements, à réduire la fiscalité et à simplifier les démarches administratives.

Entre 1995 et le début des années 2000, le nombre d'indépendants n'évolue que peu dans la plupart des grands pays européens. Il diminue de 10 % en France, reste stable au Royaume-Uni et augmente de 5 à 10 % en Italie, Espagne et Allemagne. À partir de 2002, on observe dans la plupart de ces pays, à l'exception de l'Italie, une phase de forte croissance du nombre d'indépendants, essentiellement portée par ceux qui n'emploient aucun salarié. En Allemagne, en France et au Royaume-Uni, la crise de 2008 vient ralentir ce mouvement mais la tendance à la hausse se poursuit ensuite. Entre 2002 et 2013, l'emploi indépendant augmente d'au moins 20 % dans ces trois pays. En Espagne et en Italie, le nombre de travailleurs indépendants tend à diminuer sous les effets de la crise. Au niveau de l'Union, depuis 2002, la hausse du travail indépendant est peu marquée (+ 6 %). ■

Définitions

Indépendant : la mesure du travail indépendant à l'échelle européenne provient des enquêtes *Labour force survey*. Il s'agit des personnes ayant déclaré exercer leur profession principale en tant qu'indépendant (à leur compte ou comme dirigeant salarié), à l'exception des travailleurs familiaux. Toutefois, certains travailleurs ne connaissent pas toujours leur statut exact et la notion de travailleur indépendant peut varier selon les pays.

Pour en savoir plus

- *Self-employment in Europe*, European employment observatory review, European Commission, 2010.
- "Dependent forms of self-employment in the UK: identifying workers on the border between employment and self-employment", IZA, n° 1963, février 2006.

Travailleurs indépendants en Europe 1.9

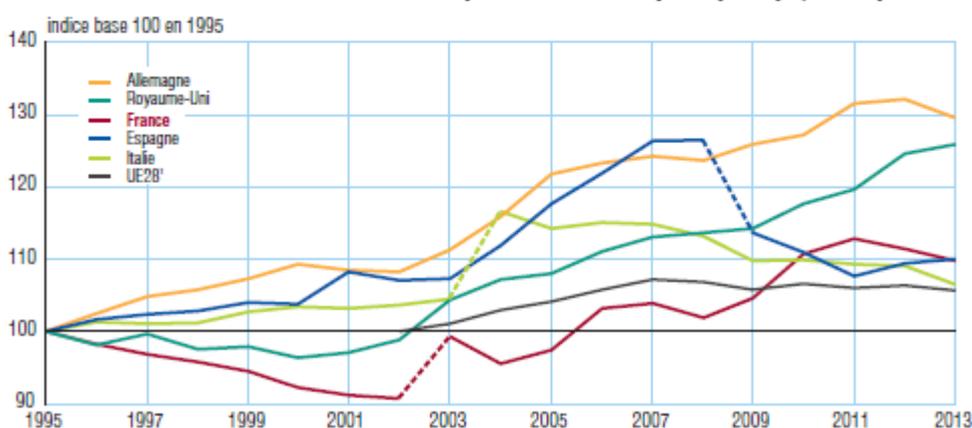
1. Part de travailleurs indépendants parmi les actifs occupés selon l'âge, le sexe, la nationalité en 2012

	Part des indépendants parmi les actifs occupés						Caractéristiques de l'emploi indépendant	
	Ensemble	Femmes	Moins de 30 ans	30 à 59 ans	60 ans ou plus	Étrangers	Poids du	Sans employé
							secteur agricole	
Grèce	31,0	23,7	15,1	32,5	61,8	9,9	36,5	77,8
Italie	23,4	16,3	15,0	22,7	53,3	12,3	8,5	71,9
Portugal	21,1	16,7	5,3	17,3	68,8	12,8	48,0	76,1
Roumanie	20,1	13,1	10,7	18,5	57,1	42,8	77,4	94,0
Pologne	18,9	14,2	8,7	20,6	35,0	30,3	48,7	77,9
Croatie	18,4	15,0	7,8	17,1	46,8	...	52,5	74,7
République tchèque	17,1	12,3	10,9	17,6	27,7	24,5	5,2	80,7
Espagne	16,6	12,2	6,8	16,9	37,4	12,1	13,6	66,1
Irlande	15,7	6,7	3,2	16,6	42,5	8,7	23,0	70,8
Slovaquie	15,4	9,8	12,3	15,9	21,9	...	3,6	80,3
UE28	15,2	10,3	6,6	15,8	33,4	12,7	25,7	73,2
Zone euro	15,0	10,3	6,0	15,6	34,0	12,1	18,5	69,3
Chypre	14,8	8,7	6,0	15,0	41,0	7,1	8,9	72,3
Royaume-Uni	14,6	9,4	7,3	15,3	29,1	15,0	4,6	82,8
Pays-Bas	14,5	10,7	5,7	16,0	30,6	14,4	9,5	74,1
Belgique	13,5	9,1	6,9	13,9	38,2	15,3	6,3	69,7
Malte	13,3	6,6	6,3	15,0	35,5	12,6	5,5	67,4
Finlande	12,7	8,4	4,7	13,2	27,2	7,7	20,5	68,2
Slovénie	12,2	7,7	4,8	12,5	37,8	12,7	32,9	72,0
Hongrie	11,3	8,2	4,5	11,7	37,1	21,7	19,8	53,5
Autriche	11,3	8,6	3,2	13,1	27,0	9,7	22,3	58,3
Allemagne	11,0	7,6	3,4	11,9	22,7	13,3	5,2	57,7
France	10,8	6,8	4,1	11,7	26,4	10,3	17,2	78,7
Bulgarie	10,8	7,5	4,3	11,3	20,4	34,6	31,6	68,1
Lettonie	10,5	8,3	5,0	11,7	13,7	7,0	37,9	62,7
Suède	10,2	5,7	3,6	10,3	21,7	11,2	11,2	63,2
Lituanie	9,7	7,5	5,3	10,4	14,0	3,8	42,7	77,4
Danemark	8,9	5,2	2,3	9,8	19,5	8,8	14,4	60,1
Luxembourg	8,4	7,3	4,6	8,3	29,2	7,7	13,5	62,8
Estonie	8,3	4,8	4,6	9,2	9,4	5,7	16,9	56,4

Champ : personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus.

Source : Eurostat, Labour force survey.

2. Évolution du nombre de travailleurs indépendants dans les principaux pays européens



1. Indice base 100 en 2002.

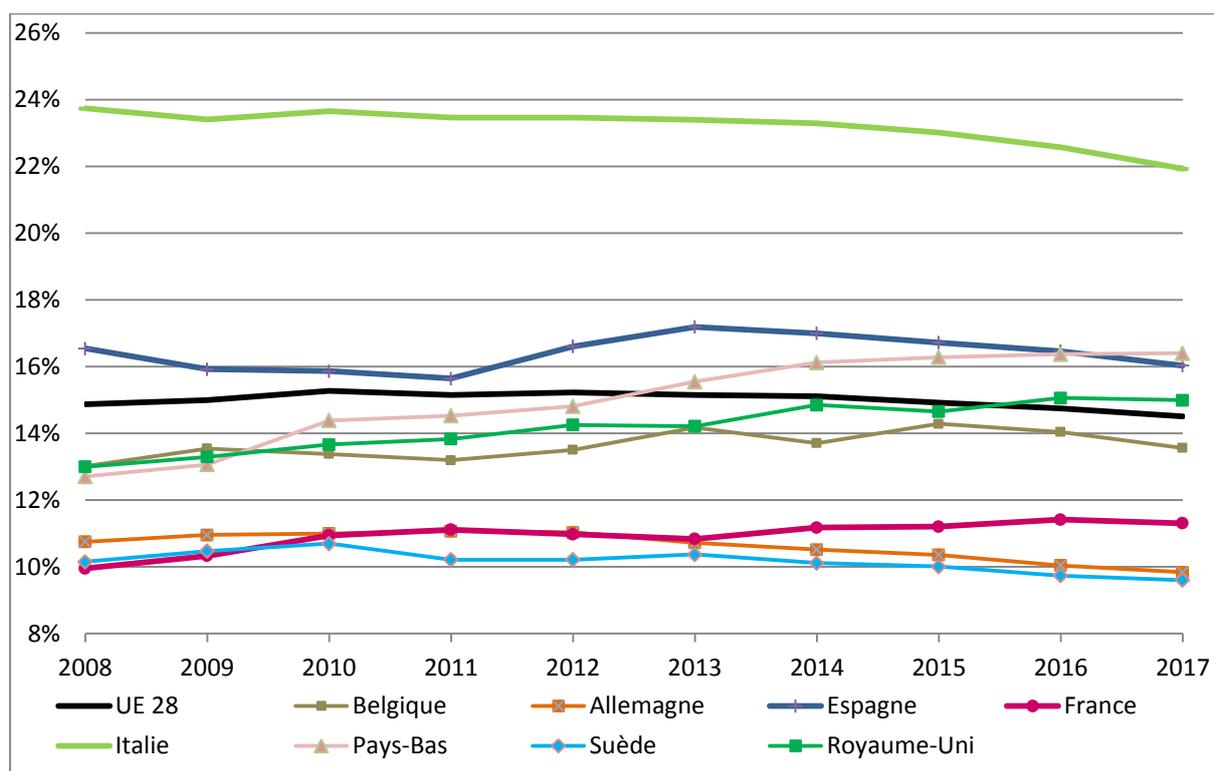
Champ : travailleurs indépendants âgés de 15 ans ou plus, hors travailleurs familiaux.

Source : Eurostat, Labour force survey.

Encadré 1 (SG-COR) : évolution récente du travail indépendant en Europe

En 2017, l'Union européenne à 28 États membres comptabilise 227,7 millions de personnes (âgées de 15 ans ou plus) en emploi, dont 33 millions d'indépendants, soit une moyenne européenne de 14,5 %. Depuis 2013, la part des indépendants dans l'emploi total a légèrement baissé dans l'ensemble des pays européens suivis par le COR, sauf en France, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni.

Évolution de la part des travailleurs indépendants parmi les actifs occupés entre 2008 et 2017

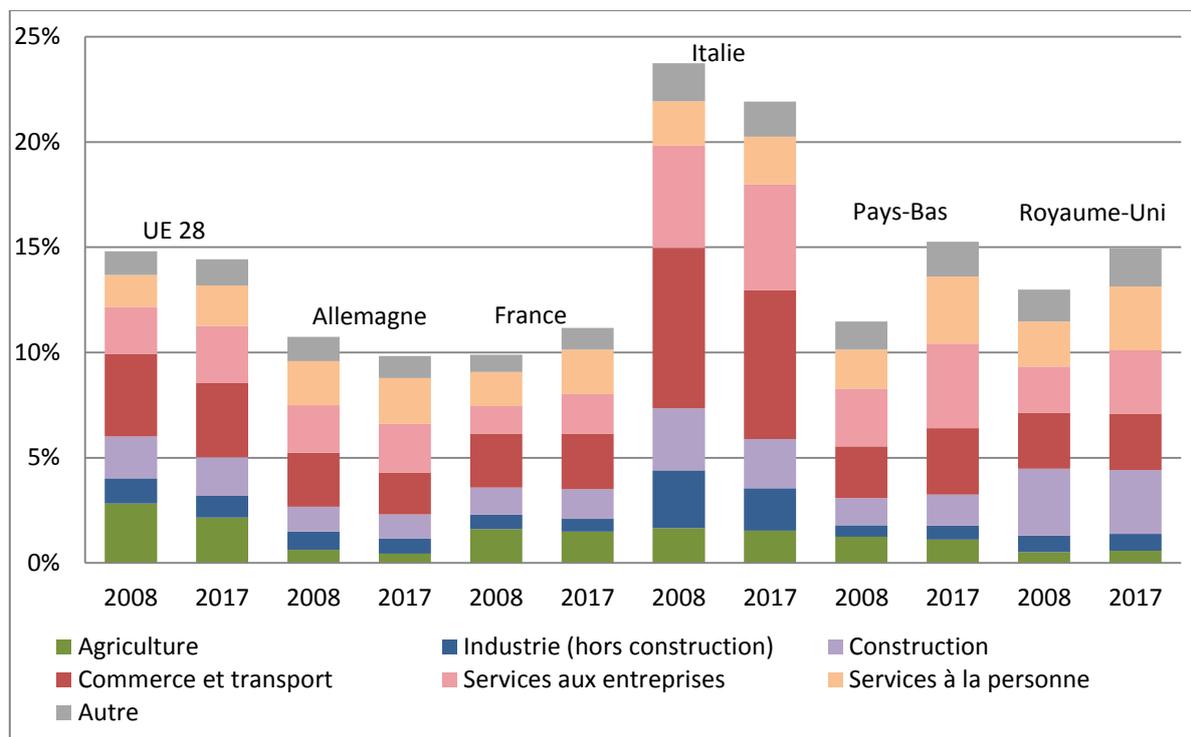


Champ : personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus.

Source : Eurostat, Labour force survey.

Comme le souligne le rapport du HCFiPS, on observe une propension au non-salariat très marquée dans l'agriculture et le bâtiment en Europe, avec des spécificités propres à chaque pays dans le secteur tertiaire. C'est en France que la part des indépendants agricoles est la plus élevée dans l'emploi total parmi les pays suivis par le COR. Entre 2008 et 2017, la part des indépendants agricoles dans l'emploi total s'est réduite sauf au Royaume-Uni, avec un accroissement de la part des indépendants dans le tertiaire (notamment dans les services à la personne et aux entreprises).

Part des travailleurs indépendants parmi les actifs occupés en 2008 et 2017, selon le secteur d'activité



Champ : personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus.

Note : les services aux entreprises regroupent : informatique et communication, activités financières et d'assurance, activités immobilières, activités spécialisées scientifiques et techniques : les services à la personne regroupent les activités d'administration, d'enseignement, de santé et d'action sociale.

Source : Eurostat, Labour force survey.

2. La protection sociale des travailleurs non-salariés en Europe et dans les pays industrialisés : des spécificités qui vont au-delà des distinctions entre types d'États-providence (extrait du rapport HCFiPS de 2016)

Ces évolutions du travail indépendant, la part qu'y prennent le développement des activités sur les plateformes collaboratives ou la création de statuts à la lisière du travail salarié et du travail indépendant, et leurs conséquences en termes de relations de travail et de protection sociale sont des débats qui touchent, au-delà de la France, beaucoup de pays développés. En collaboration avec la délégation aux affaires européennes et internationales du ministère des affaires sociales (DAEI) et la Direction générale du Trésor, le Haut Conseil a sollicité plusieurs conseillers pour les affaires sociales et services économiques régionaux des ambassades (SER) afin de bénéficier d'éléments de comparaison portant sur l'Allemagne, l'Italie, l'Espagne, le Royaume-Uni, les Pays-Bas, les États-Unis et le Japon [...].

L'ensemble des modèles analysés traduit une dichotomie entre travail salarié et travail non salarié qui reste structurante dans tous les pays, même lorsque l'existence de « zones grises » entre ceux-ci a conduit à l'adoption de statuts particuliers pour tenir compte de situations intermédiaires de dépendance économique. En dépit des formes diverses que prend la protection sociale dans ces pays, leurs principes et leur architecture sont, au moins pour les États européens, largement convergents, avec une combinaison de couvertures générales ou universalisées (concernant la couverture de base des frais de santé en particulier) et de couvertures assises sur des fondements professionnels (notamment en matière de couverture du risque vieillesse).

Dans aucun des pays étudiés, les nouvelles formes d'emploi liées au numérique n'ont jusqu'à présent bouleversé l'ordre juridique existant, même si des débats, voire des concertations plus formalisées, ont été lancés sur ces questions [...].

2.1. Les statuts des travailleurs non-salariés offrent des modèles en partie convergents

a) Une relative unicité des définitions du travail indépendant

De manière générale, peu de pays disposent d'une définition positive du travail non salarié dans leurs législations sociales, qu'elles concernent le droit de la sécurité sociale ou le droit du travail. Les réglementations s'appuient sur des notions ou des critères jurisprudentiels proches du lien de subordination admis en France. Il n'existe ainsi aucune définition législative et positive du travailleur indépendant en **Allemagne** [...] : celui-ci est défini par opposition au travail salarié sur la base d'une jurisprudence reposant sur la notion de subordination ou encore le concept original de « risque entrepreneurial ». Le travail non salarié n'est pas non plus légalement défini aux **Pays-Bas**. Une distinction est toutefois réalisée entre, d'une part, les travailleurs salariés, subordonnés à l'employeur selon l'une des quatre conditions définies par le code civil néerlandais, et, d'autre part, les entrepreneurs ; ces derniers sont liés à leurs clients ou leurs commanditaires par un contrat de commande alors que les premiers sont liés à leurs employeurs par un contrat de travail. Dans ce pays, la question du statut des entrepreneurs indépendants sans personnel (*Zelfstandigen zonder personeel, ZZP*) pose des problèmes spécifiques (*cf. infra*). Enfin, au **Royaume-Uni**, la définition du salariat repose sur la *common law*, le juge de l'*employment tribunal* (équivalent de nos conseils de prud'hommes) étant in fine saisi en cas de litige. [...]

Même lorsque l'ordre juridique a explicitement défini le travail indépendant, il est fait référence à une notion d'autonomie entendue comme l'opposé du travail salarié dont la

caractéristique principale serait la subordination ou la dépendance. L'un des caractères originaux du système juridique en **Italie** est que le travail salarié et le travail indépendant sont définis au sein du code civil¹. Le travail non salarié y constitue une activité exercée « en propre » sans lien de subordination, dans le champ de l'artisanat, du commerce, de l'agriculture et des professions libérales [...]. En outre, les travailleurs non salariés peuvent être repérés par un instrument fiscal spécifique, la « partita IVA », à savoir un numéro de TVA caractéristique de leur régime fiscal. En **Espagne**, le choix a récemment été fait, avec la loi du 11 juillet 2007, de définir positivement les travailleurs non salariés², à travers une référence à quatre critères sous-tendant leur autonomie (l'activité doit être exercée « de façon habituelle, personnelle et directe, pour son compte propre et sans être dirigée »). Une disposition législative complémentaire rattache par défaut tout travailleur n'entrant pas dans le champ des travailleurs salariés à cette catégorie.

Lorsque le travail non salarié est défini légalement par opposition au salariat, la distinction est parfois opérée par la législation fiscale, mais ici encore sur le fondement de critères proches de la subordination. Au **Royaume-Uni**, les administrations fiscales et de sécurité sociale ne se réfèrent pas aux mêmes critères pour classer ou non les personnes dans la catégorie d'indépendant [...]. Aux **États-Unis**, les « *independent contractors* » sont définis par les services fiscaux de l'Internal revenue service (IRS) comme les travailleurs libres de gérer leurs objectifs de manière autonome – hors relation d'emploi avec leurs clients – et payés à la tâche, à la différence des salariés qui sont rémunérés en fonction de leur temps de travail. De la même manière, au **Japon**, le travail non salarié n'est défini légalement qu'en droit fiscal : il s'agit alors des particuliers exerçant des activités économiques sans créer une entité morale, telle qu'une société anonyme.

b) Les « zones grises » entre travail salarié et non salarié ont parfois motivé l'adoption d'une troisième statut

Deux types de « zones grises » existent autour de l'emploi salarié à durée indéterminée, qui reste la forme d'emploi dominante dans les pays industrialisés : l'une a trait aux frontières entre les statuts salariés et non-salariés ; l'autre traduit la diversité des modes de flexibilisation des relations d'emploi, soit par l'externalisation de certaines missions vers des sous-traitants qui peuvent être eux-mêmes des travailleurs indépendants, soit dans le cadre de contrats de travail salariés mais atypiques, qui peuvent dans certains cas présenter des similitudes avec le travail non salarié. Ainsi, dans certains pays, la recherche de souplesse peut selon les cas substituer au développement du travail indépendant une forte innovation en matière de contrats de travail atypiques ou combiner les deux phénomènes. A titre d'illustration, une multitude de contrats de travail flexibles (contrat « zéro heures », contrat Min-Max, travail intérimaire, *payrolling*) existent **aux Pays-Bas**, alors que le statut d'indépendant sans personnel concerne également des professionnels très qualifiés (ingénieurs, enseignants, chercheurs). Inversement, dans d'autres pays, ce sont les statuts de travailleurs para-subordonnés qui constituent la principale réponse à la demande de flexibilité des entreprises.

Le traitement et la place des « zones grises » entre travail salarié et non salarié diffèrent donc selon les États.

¹ Comme une prestation manuelle ou intellectuelle sous la dépendance et la direction d'un employeur à l'article 2094 dudit code. Voir l'article 2222 sur les contrats d'ouvrage en ce qui concerne le travail indépendant.

² Dits « autonomos ».

Certains pays ont opté pour l'instauration d'un tiers statut garantissant, d'une part, des droits sociaux, et d'autre part, des droits individuels et collectifs en matière de législation du travail à une troisième catégorie de travailleurs (encadré 2). Les droits et le degré de protection garantis par ces statuts sont, ainsi, variés. Certains visent exclusivement à améliorer la protection sociale du travailleur (travailleur indépendant para-subordonné en **Allemagne**) tandis que d'autres visent à renforcer les droits individuels et collectifs en matière de travail : l'ensemble des « *workers* » au **Royaume-Uni** bénéficient par exemple de la législation sur le salaire minimum. Le statut applicable aux travailleurs économiquement dépendants en **Espagne** repose, quant à lui, sur une combinaison de droits renforcés en ce qui concerne la relation avec le donneur d'ordre et les conditions d'exercice de l'activité (durée maximale du travail, possibilité de nouer des accords d'intérêt professionnel par exemple, etc.) d'une part, et de droits sociaux supplémentaires (couverture obligatoire AT-MP notamment) d'autre part.

Encadré 2 : la reconnaissance de statut de travail indépendant économiquement dépendant dans les pays européens.

En Italie :

- En 1973, ont été créés des « *contrats de collaboration coordonnée et continue* » (co-co-co). Le collaborateur fournit une prestation de manière continue dans le temps pour un employeur dont il n'est pas le salarié. Même sans lien de subordination, il existe cependant un lien fonctionnel entre le travailleur et l'activité économique du commanditaire, traduisant l'idée de « *collaboration coordonnée* ».

- En 2013, ont été créés des « *contrats de collaboration de projet* » (co-co-pro). Ces contrats peuvent être utilisés pour un projet de travail précis et doivent déterminer la durée de la prestation et les phases du projet. Ce type de contrat temporaire est une bonne illustration des situations de travail intermédiaires entre, d'une part, le travail salarié et le travail non salarié et, d'autre part, les formes atypiques d'emploi et le travail indépendant. Les « *co-co-pro* » ont été abrogés en juin 2015 par le décret législatif 81/2015 par souci de lutter contre la précarité et les recours abusifs à ce statut.

En Espagne :

Un statut du travailleur autonome a été créé en 2007. Il comprend :

- un socle de droits communs à l'ensemble des travailleurs autonomes, incluant notamment un droit à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle et une protection contre les risques professionnels),
- des droits collectifs (libre adhésion à une organisation syndicale ou à un groupement patronal, liberté de créer et d'adhérer à une association professionnelle),
- la protection du logement,
- la création d'une action directe en paiement d'honoraires à l'encontre du maître d'ouvrage,
- la possibilité de signer des accords « *d'intérêt professionnel* » entre les associations professionnelles et les travailleurs autonomes (fixant notamment les conditions de travail).

S'agissant de la protection sociale des « *autonomos* », le régime public de sécurité sociale doit en principe converger vers « les droits et les prestations dont bénéficient les travailleurs salariés dans le cadre du régime général » (aux termes de l'article 26.5 de la loi 20/2007).

Des dispositions spécifiques sont prévues pour les « *travailleurs autonomes économiquement dépendants* » définis comme ceux dont 75 % des revenus de l'activité professionnelle dépendent d'une entreprise cliente. Les droits qui leur sont accordés concernent le droit au repos, le droit aux congés (18 jours ouvrés), un contrat fixant la durée maximale du travail, la limitation des heures supplémentaires (30 % de la durée prévue dans le contrat), un préavis en cas de rupture par le travailleur, la nécessité d'une cause justifiée en cas de rupture par le client.

Les travailleurs para-subordonnés sont, en principe, affiliés au régime public de sécurité sociale, les assurances complémentaires restant libres.

Au Royaume-Uni :

Deux types de travailleurs sont distingués des salariés classiques, avec à la clef des droits sociaux différents :

- les « *workers* », qui exercent dans le cadre d'un contrat de service au sens de l'article s.230 (3) (b) de l'*Employment Rights Act*. Ils bénéficient de protections en matière de salaire minimum, de durée du travail et de congés. Ils ont l'obligation de se présenter à leur travail, et les employeurs doivent leur fournir un travail à accomplir durant toute la durée du contrat ;
- les « *self-employed workers* », qui détiennent leur propre équipement, sont responsables de l'organisation et de la réalisation du travail, assument une partie du risque financier. Ils disposent de droits en matière de santé et de sécurité au travail.

En Allemagne :

La catégorie des « *arbeitnehmerähnliche Personen* » a été instituée en 1974. Il s'agit de travailleurs économiquement dépendants qui bénéficient d'une protection sociale analogue à celle des salariés, lorsqu'elles :

- exécutent le travail pour une seule personne ou bien
- reçoivent d'une seule personne, en moyenne, plus de la moitié de la rétribution qui leur est due pour le travail qu'ils ont exécuté ; si cette rétribution ne peut être évaluée, pour la calculer on se référera, sauf stipulation contraire du contrat, aux 6 derniers mois, et, si l'activité a une durée inférieure, au temps couvert par cette activité.

Sources :

Encadré réalisé par le Conseil National du numérique dans son rapport « Travail, emploi, numérique, les nouvelles trajectoires » de 2016 complété par le SG du HCFi-PS.

Antonmattei PH. et Sciberras J.-C. (2008), « Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? », Rapport à M. le Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, novembre.

Il faut à cet égard remarquer que lorsque ces tiers statuts reconnaissent un régime de travail para-subordonné, ils ne cherchent pas dans leur principe à remettre en cause les notions de

subordination et d'autonomie, mais plutôt à préciser ou enrichir les droits reconnus à ceux-ci en les attachant à la notion supplémentaire de dépendance économique (encadré 9). L'intensité de la dépendance économique est appréciée au travers, par exemple, d'un lien fonctionnel avec le donneur d'ordre (cas des « co-co-co » en **Italie**) ou d'un seuil de chiffres d'affaires (cas des travailleurs autonomes économiquement dépendants en **Espagne** ou en **Allemagne**).

L'apparition de deux frontières juridiques supplémentaires (« travailleur para-subordonné/travailleur indépendant » ; « travailleurs para-subordonné/travailleur salarié »), en sus de la dichotomie « travailleur salarié/non salarié », a néanmoins été génératrice du développement d'un contentieux important. L'importante instabilité juridique qui en résulte, observée au moins lors des premières années de mise en œuvre, a ainsi compté parmi les inconvénients majeurs de la création de ces tiers statuts.

2.2. Les contributions sociales sont le plus souvent calculées sur la base du revenu net et les incitations fiscales sont largement répandues

Principe commun et saillant des systèmes de protection sociale étudiés, les assiettes de cotisations sociales des travailleurs non-salariés reposent généralement sur le revenu (chiffres d'affaires) net des charges. A titre d'illustration, le revenu de référence pour le calcul des cotisations sociales, en **Allemagne** est « le revenu du travail » (« *Arbeitseinkommen* »), c'est-à-dire le bénéfice d'une activité indépendante au sens du droit fiscal. Les règles d'assiette étant largement partagées, et les protections sociales étant organisées sur le fondement de principes relativement similaires (*cf. infra* point II.3.), d'autres facteurs peuvent être mis en avant pour expliquer les différences d'efforts contributifs des travailleurs non salariés d'une part avec les salariés de leur pays, d'autre part entre les pays étudiés, notamment les préférences pour un niveau plus ou moins élevé de couvertures collectives et le niveau de mutualisation souhaité.

La complexité et les subtilités des règles d'assiette sociale des travailleurs non salariés dans les différents pays, ainsi que les relations qui peuvent exister entre régimes sociaux et finances des États³, empêchent, toutefois, de comparer réellement ces efforts contributifs. S'agissant des taux de cotisation, trois grandes catégories de systèmes semblent néanmoins se dégager :

- ✓ d'une part, les États où les taux de cotisation des travailleurs non salariés sont alignés sur ceux appliqués aux salariés. Aux **États-Unis**, les travailleurs non salariés doivent s'acquitter d'une « *self-employment tax* » en sus de l'impôt sur le revenu. Cette cotisation s'élève à 15,3 % du revenu net de charges et finance les retraites fédérales (« *Social security* ») à hauteur de 12,4 points et la santé (« *Medicare* ») à hauteur de 2,9 points, soit des taux équivalents à ceux applicables aux salariés ;
- ✓ d'autre part, les États où ces taux sont fixés sur une base professionnelle qui convergent de façon plus ou moins prononcée avec les taux appliqués aux travailleurs salariés. En **Espagne**, l'alignement des taux de cotisation des travailleurs non agricoles et travailleurs salariés au régime de sécurité sociale de base est quasi-total (29,8 % contre 28,3 %⁴). En **Allemagne**, l'alignement a pris ces dernières années la forme d'une extension progressive à certaines catégories d'indépendants des

³ Cf. notamment : Haut Conseil du financement de la protection sociale (2014), « Analyse comparée des modes de financement de la protection sociale en Europe », novembre.

⁴ Pour une base de cotisation similaire, comprise, d'une part, entre 893 et 3642 euros pour les non salariés non agricoles, d'autre part, entre 764 et 3642 euros pour les salariés.

obligations d'affiliation et de souscription à des assurances sociales privées ou publiques. [...]

- ✓ Enfin, des taux différents sans réelle ambition, même partielle, d'alignement sur les taux applicables aux salariés (**Italie**). Au **Royaume-Uni**, le statut des personnes et le montant de leurs revenus déterminent les niveaux de cotisation, avec des possibilités de cotisation volontaire (encadré 3). [...]

Encadré 3 : les cotisations sociales au Royaume-Uni

Le système de protection sociale britannique « *beveridgien* », est principalement financé par l'impôt. De nombreuses prestations sont attribuées sur seules conditions de ressources via le budget de l'État. Pour ce qui est de la partie contributive du financement, il existe six classes différentes de « *National Insurance Contributions* » (c'est-à-dire de cotisations sociales).

Il est à noter que certaines professions ne sont pas assujetties aux « *National Insurance Contributions* », mais peuvent cotiser volontairement au sein de la classe 3. Les classes de cotisations sont actuellement en pleine évolution, le Gouvernement ayant manifesté l'intention de supprimer la deuxième classe et de réformer la classe 4 [...].

Classe de <i>National Insurance Contribution</i>	Assujettis
Classe 1	Employés qui gagnent plus de 155£ par semaine et dont l'âge se situe sous l'âge légal de la retraite, automatiquement prélevée sur le salaire par l'employeur (Lower Earnings Limit- LEL).
Classe 1A ou 1B	Employeurs
Classe 2	Lesself-employed dont l'activité génère un bénéfice supérieur à 5965£ par an ; en dessous de ce seuil, les intéressés peuvent choisir de s'acquitter de la contribution de classe (Small Profits Threshold- SPT).
Classe 3	Contribution volontaire, pour les personnes souhaitant compléter car n'ayant pas contribué suffisamment dans le passé ou n'étant concernées par aucune des autres classes.
Classe 3A	Contribution volontaire destinée à augmenter le montant de la retraite pour les personnes ayant atteint l'âge de la retraite avant le 6 avril 2016.
Classe 4	Lesself-employed dont l'activité génère plus de 8060£ de profit par an. (Lower Profits Limit- LPL).

Source : Conseiller social auprès de l'Ambassade de France à Londres.

Ces contributions servent à financer les prestations contributives (en particulier la « *State Pension* », soit la retraite de base) et participent au financement du *National Health Service*. [...]

Source : <http://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/SN00547>

2.3. La couverture des risques est de manière générale structurée par une combinaison variable de droits à portée générale ou universelle et de droits assis sur une logique professionnelle

L'organisation de la protection sociale est marquée dans la plupart des pays par une combinaison de couvertures à visée générale ou universelle et de droits professionnels. La couverture de certains risques, non couverts en France, est parfois assurée et peut, dans certains cas, passer par des droits d'option, en matière d'assurance chômage ou d'accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP). [...]

b) *Le risque vieillesse est majoritairement couvert de manière assurantielle et professionnelle*

Certains États ont mis en place des assurances vieillesse de base visant à couvrir l'ensemble de la population ou des travailleurs, dans le cadre d'une même organisation. Le régime, même lorsqu'il est financé par cotisations et non par l'impôt, ne distingue alors pas entre salarié et indépendants.

Aux **Pays-Bas**, le premier pilier du système de retraite couvre l'ensemble des personnes sous condition de résidence⁵ ; le second pilier de retraites complémentaires d'entreprise (via des fonds de pensions) n'est ouvert qu'aux travailleurs salariés, tandis que le troisième pilier permet à toute personne (y compris un non salarié) de constituer une épargne-retraite grâce à un dispositif de défiscalisation de l'impôt sur le revenu. À noter, néanmoins, que certaines organisations de branche ont récemment créé des régimes de retraites complémentaires pour les auto-entrepreneurs [...]. Les **États-Unis** ont instauré un régime de retraites par répartition de base (« *Social security* ») concernant tant les travailleurs salariés que non-salariés et qui couvre 96 % de la population. Cependant, les non-salariés n'ont pas accès aux plans d'épargne des entreprises, qui représentent, pour les salariés qui en bénéficient, la majeure partie de leur retraite. Des dispositifs spécifiques leur permettent de cotiser à titre complémentaire [...] mais 70 % des non-salariés n'opteraient pas pour cette faculté. De la même manière, au **Royaume-Uni**, l'ensemble des travailleurs salariés ou non sont affiliés au « *National Insurance Fund* » pour ce qui est de la *State Pension* (retraite de base). Au **Japon**, l'ensemble de la population âgée entre 20 et 60 ans doit s'affilier à la « *National Public Pension* », qui constitue le régime de base et le seul qui soit obligatoire pour les professions libérales et les agriculteurs.

Une seconde catégorie de systèmes conserve à la couverture du risque vieillesse un caractère professionnel même si elle s'inscrit dans un cadre obligatoire et généralisé (**Espagne, Italie**). La couverture du risque vieillesse est, toutefois, plus ou moins alignée entre travailleurs salariés et non-salariés selon les pays et peut, au plan de l'organisation, s'appuyer sur des caisses professionnelles ou sur les caisses couvrant l'ensemble de la population. L'alignement entre salariés et non-salariés est quasi-intégral en **Espagne**. Que ce soit pour les salariés ou les travailleurs indépendants, le montant de la retraite de base y est calculé en appliquant à la base de calcul un pourcentage fonction de la durée de cotisation. Cependant, les travailleurs non-salariés ne peuvent bénéficier du droit à une retraite anticipée ou partielle, à la différence des salariés. En **Italie**, l'institut national de protection sociale couvre certains non-salariés, mais dans le cadre d'une gestion séparée (agriculteurs, commerçants, artisans) ; d'autres non-salariés disposent de régimes et de caisses spécifiques (professions libérales).

Dans d'autres pays, l'affiliation à un régime de retraite de base n'est, en revanche, pas obligatoire. L'**Allemagne** fait ici figure d'exemple. Seules certaines professions indépendantes sont assujetties obligatoirement et bénéficient automatiquement d'une couverture retraite, à savoir les travailleurs indépendants n'ayant qu'un seul donneur d'ordre, certains artistes et journalistes, les artisans dans les branches soumises à autorisation d'activité, les indépendants du secteur de la santé, les ouvriers domestiques sous certaines conditions. Les travailleurs indépendants non affiliés peuvent demander une couverture retraite publique, via des mécanismes d'assurance volontaire qui peuvent être résiliables (« *Versicherungspflicht* ») ou non (« *freiwillige Versicherung* ») [...].

⁵ Le montant de la pension est calculé au prorata du nombre d'années de résidence.

En ce qui concerne les modes de couvertures individuels, enfin, le recours au patrimoine, professionnel ou non⁶, pour offrir un complément de retraite, n'est pas toujours encouragé par des dispositifs incitatifs. A titre d'illustration, il n'existe aucun dispositif favorisant la mobilisation de patrimoine pour la couverture des risques sociaux en **Espagne**. En revanche, les **Pays-Bas** ont instauré un crédit d'impôt pour la retraite permettant de mettre en réserve une partie des bénéfices : c'est le système de réserve fiscale dit « *fiscale oudedagreserve* » [...].

⁶ En Espagne, par exemple, il n'existe pas de séparation entre patrimoine professionnel et personnel. L'« autonomo » engage sa responsabilité de manière illimitée.